



SENTIDOS E SIGNIFICADOS DO TRABALHO PARA TÉCNICOS- ADMINISTRATIVOS E DOCENTES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA

Thiago Soares Nunes

Universidade Estadual de Maringá
adm.thiagosn@gmail.com

Júlia Gonçalves

Universidade Federal de Santa Catarina
julia_psi@hotmail.com

Lucas Schweitzer

Universidade Federal de Santa Catarina
lucass.schweitzer@gmail.com

Suzana da Rosa Tolfo

Universidade Federal de Santa Catarina
srtolfo14@gmail.com

Leonor María Cantera Espinosa

Universitat Autònoma de Barcelona
leonor.cantera@uab.cat

RESUMO

Os sentidos e significados do trabalho são a forma como os indivíduos, a partir de suas experiências e percepções, compreendem a sua atividade laboral. Nesse artigo objetiva-se identificar os sentidos e significados do trabalho para servidores docentes e técnico-administrativos da Universidade Federal de Santa Catarina. Trata-se de uma pesquisa qualitativa e descritiva. Utilizou-se um questionário online, em que participaram 151 servidores da UFSC. Através da análise de conteúdo os dados foram sistematizados em três categorias de análise, que representam os sentidos e significados atribuídos ao trabalho pelos participantes. De um lado, no polo positivo o trabalho mostrou-se relacionado, principalmente, a uma função social, ao orgulho da instituição, ao gostar do que se faz e a possibilidade de crescimento profissional e/ou pessoal. Enquanto sentido instrumental destacou-se os que relacionam o trabalho a salário e a estabilidade. Por fim, no polo negativo o trabalho é compreendido como decepção, adoecimento, desmotivação e fardo. Estes significados podem influenciar no comprometimento, adesão e o trabalho do servidor. Portanto, cabe à gestão observar e desenvolver estratégias para minimizar os sentidos instrumentais e negativos.

Palavras-chave: Sentido e significado; Trabalho; Servidor público; Universidade.

1 INTRODUÇÃO

Em qualquer organização formal, de fácil observação e identificação, existe também uma organização informal, invisível para quem é de fora, mas que influencia constantemente suas práticas, relacionamentos e cultura. As organizações por meio de sua cultura, definem e orientam de forma explícita e/ou implícita, determinados padrões de comportamentos, estrutura (formal e informal) e valores (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008). Identificar a cultura e seus elementos, a forma como eles se relacionam e funcionam, e as características comportamentais que produzem é fundamental para compreender os aspectos organizacional (FREITAS, 2007). Por cultura organizacional entende-se um conjunto de valores manifestados em práticas organizacionais e em elementos simbólicos que atribuem significados, constroem a identidade organizacional, e agem como elementos de comunicação e consenso, além de expressar e instrumentalizar relações de dominação (FLEURY, 1995).

Existem aspectos culturais visíveis tal como a estrutura física, produtos, normas de vestuário, mas existem os elementos mais ocultos, de difícil identificação, os quais podem determinar percepções, pensamentos e sentimentos criados pelos trabalhadores para orientar seu trabalho e comportamento dentro da organização (SCHEIN, 2009). Partindo do pressuposto de que os indivíduos são fundamentais para o desempenho da organização e para a manutenção e perpetuação da cultura, observa-los no âmbito laboral e compreender seus comportamentos, aspirações e como dão sentido e interpretam o trabalho, torna-se fundamental.

As articulações entre o homem e o trabalho, tanto objetivas quanto subjetivas, são determinadas pelas condições históricas e socioeconômicas nas quais essa ação humana se desenvolve e, principalmente o significado, o sentido e o valor dessa experiência para os indivíduos (BLANCH RIBAS, 2003). Nos estudos sobre sentidos e significados do trabalho é possível identificar diferentes perspectivas epistemológicas (TOLFO et al., 2011; SCHWEITZER et al., 2016) que compreendem este fenômeno de diversas maneiras. E, embora não haja elementos para generalizações em torno de uma mesma definição, as abordagens mantêm em comum a perspectiva de que os sentidos e significados são produções dos sujeitos a partir das suas experiências concretas na realidade, levando em consideração o papel da cultura e da sociedade (TOLFO, 2015).

Neste estudo optou-se por adotar a organização acerca das concepções sobre os sentidos e significados do trabalho através de três posições (BLANCH RIBAS, 2003). De um lado, o polo positivo, em que há a visão do trabalho como missão, vocação ou fonte de

satisfação e autorrealização, e dessa forma, relacionando o trabalho a questão de saúde, bem-estar e qualidade de vida. E de outro lado, o polo negativo caracteriza o trabalho como uma maldição, castigo, estigma. Ainda, dentre as possíveis concepções sobre os sentidos e significados do trabalho é possível considerar o centro deste contínuo, ao referir-se a sua função instrumental, a serviço da sobrevivência e como fonte de subsistência (BLANCH RIBAS, 2003).

É importante salientar que esta organização elaborada por Blanch Ribas (2003) e aqui mencionada é didática, pois o cotidiano de trabalho apresenta situações e condições que produzem sentidos diversos e singulares. Esses sentidos podem emergir de forma concomitante na trajetória de um trabalhador, se alternando entre os três polos, com predominância de um ou com a presença de todos eles (PADILHA; GRANDE, 2011; TOLFO, 2015).

A relevância de estudar os sentidos e significados do trabalho junto a grupos de trabalhadores destaca-se em função das diversas formas de produção frente as transformações nas organizações e no trabalho na atualidade (SCHWEITZER et al., 2016). Ressalta-se ainda, que conhecer os sentidos e significados atribuídos ao trabalho é importante, uma vez que afeta positiva e/ou negativamente a relação que o trabalhador tem com seu trabalho e com seus pares, ou seja, as relações interpessoais e adesão do trabalhador no seu trabalho, a qual pode influenciar a cultura e práticas da instituição.

Dessa forma, esta pesquisa teve por objetivo identificar os sentidos e significados do trabalho para servidores docentes e técnico-administrativos da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Compreende-se este ambiente como transformador, complexo, político e com suas contradições. A universidade é uma organização complexa com multiplicidade de interesses, ou seja, é a representação das contradições da sociedade brasileira e, embora muitos trabalhadores ingressem e saiam da instituição, existe uma continuidade e perpetuação de interesses diversos (NUNES, 2016).

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

O foco da discussão desta pesquisa encontra-se na maneira pelo qual o indivíduo dá significado e interpreta seu trabalho na organização. Por sua vez, antes da discussão do fenômeno principal desta pesquisa, os significados do trabalho, é importante tecer algumas considerações sobre a cultura organizacional, a qual engloba a temática – que influência no comprometimento e identificação do trabalhador com a organização.

Neste artigo, destaca-se a definição de Maria Tereza Leme Fleury, que desde a década de 1990 se preocupa com a influência da cultura no comportamento social das organizações. Para Fleury (1995, p. 8), a cultura organizacional é definida como:

[...] um conjunto de valores, expressos em elementos simbólicos e em práticas organizacionais, que em sua capacidade de ordenar, atribuir significações, construir a identidade organizacional, tanto agem como elementos de comunicação e consenso, como expressam e instrumentalizam relações de dominação.

A autora enfatiza não somente os elementos simbólicos, mas também as práticas organizacionais como aspectos relevantes para conhecer a cultura de uma organização (FLEURY, 1995). Doravante, a cultura pode ser analisada de diferentes níveis, uma vez que estes se variam de manifestações abertas muito tangíveis a pressupostos básicos, inconscientes e profundamente inseridos. Entre estas camadas estão as várias crenças, normas e regras de comportamento e valores assumidos pelos membros da organização (SCHEIN, 2009).

Para alcançar um nível mais profundo de compreensão da cultura organizacional, decifrar o padrão e prever o comportamento futuro, é necessário adentrar no nível dos pressupostos básicos, que “de modo geral, são tão naturais que as pessoas não questionam ou não se dão conta que os mesmos orientam seus comportamentos” (SILVA, 2001, p. 40). Eles compreendem as crenças, percepções, pensamentos e sentimentos inconscientes criados pelos indivíduos para orientar seus comportamentos, e determinam como um membro deve perceber, pensar e sentir o trabalho, as metas de desempenho, as relações humanas e o desempenho dos colegas, e demais (SCHEIN, 2009). Bem como, dizem respeito à visão de mundo implicada na natureza das relações essenciais ao indivíduo como ambiente, o tempo, o espaço, outro indivíduo e o trabalho (FREITAS, 2007).

A maneira pela qual o indivíduo dá significado ao seu trabalho e como o interpreta pode variar, influenciando o desenvolvimento de suas atividades, seu comprometimento com a organização e conseqüentemente o desempenho e adesão organizacional. O estudo das articulações teóricas e empíricas entre os conceitos de sentido(s) e significado(s) do trabalho e outros importantes na área de organizações e trabalho, tais como a cultura organizacional, traz potenciais avanços científicos para a área (SCHWEITZER et al, 2016).

O trabalho, considerado um elemento central da vida humana, exerce influência tanto na vida profissional quanto pessoal do indivíduo. Trata-se de um fenômeno amplo, dinâmico e multifacetado que pode assumir diferentes concepções. Analisá-lo implica pensar em multiplicidade, multicausalidade e transversalidade e nas implicações das mudanças e do

desenvolvimento dos países para as identidades dos sujeitos (SATO, 2010). É necessário considerar aspectos de ordem objetiva e subjetiva, questões históricas, sociais e econômicas, bem como o significado, o sentido e o valor dessa experiência para os trabalhadores (BLANCH RIBAS, 2003). O trabalho ocupa sentidos múltiplos e singulares na vida das pessoas, estes variam entre as épocas e as culturas, porém o trabalho nunca é inócuo para uma pessoa, não sendo possível falar de um trabalho que seja nulo em sentidos.

Os sentidos e significados são entendidos como produções dos sujeitos a partir das suas experiências concretas na realidade, levando em consideração o papel da cultura e da sociedade como elementos fundamentais para a compreensão das significações (TOLFO, 2015). Os sentidos e significados são conceitos interdependentes. Os sentidos são relacionados aos processos singulares dos sujeitos em relação a sua constituição social e histórica. Já os significados fazem referência as construções elaboradas coletivamente, generalizáveis em um determinado contexto histórico, econômico e social concreto (TOLFO et al., 2011). Esta necessidade de definição se dá ao considerar que ora os termos serem tratados como sinônimos, ora como fenômenos diferentes, dificulta a evolução de estudos sobre a temática (TOLFO; PICCININI, 2007).

Vários autores têm se dedicado ao estudo sobre a produção de sentidos e significados do trabalho na atualidade (MOW, 1987; BORGES, 1998; MORIN, 2001; ANTUNES, 2003; TOLFO; PICCININI, 2007; MORIN; TONELLI; PLIOPAS, 2007; TOLFO et al., 2011; DEJOURS, 2015; SCHWEITZER et al., 2016). É importante destacar que este fenômeno precisa ser objeto de estudo em uma perspectiva multidisciplinar ao considerar que este construto resulta da interação entre variáveis pessoais e sociais relacionadas ao trabalho (TOLFO, PICCININI, 2007).

No que se tange ao entendimento de Blanch Ribas (2003) acerca das concepções sobre o trabalho, o autor afirma que o trabalho pode ser concebido como uma maldição ou castigo, um meio de sobrevivência instrumental, ou mesmo como missão, vocação ou fonte de autorrealização. Dessa forma, ele organiza didaticamente três posições acerca das concepções sobre o trabalho: o polo negativo; o centro do contínuo, também entendido como polo instrumental e; o polo positivo.

Os sentidos positivos incluem o trabalho visto como uma vocação, fonte de satisfação e de autorrealização (BLANCH RIBAS, 2003). Esses sentidos se vinculam diretamente aos pressupostos da sociedade industrial, em que o sentido positivo domina a ideologia vigente na vida cotidiana (BASTOS; PINHO; COSTA, 1995; BLANCH RIBAS, 2003; COUTINHO;

DIOGO; JOAQUIM, 2008). Nesse polo, o trabalho se faz importante na vida das pessoas por promover sentidos mais positivos (ORNELLAS, 2015; COUTINHO, 2009; DIOGO, 2012).

Os sentidos instrumentais do trabalho (sentidos neutros, ou “o centro do contínuo”), são relacionados ao trabalho com função meramente instrumental e a serviço da sobrevivência, em que ganhar dinheiro, “comprar coisas” e manter a vida seriam os principais objetivos para o desenvolvimento de atividades laborais (BLANCH RIBAS, 2003). Esta concepção se atrela as formas tradicionais de trabalho no capitalismo (COUTINHO; TOLFO; FERNANDES, 2005), em que o dinheiro se torna um significante central para o trabalho.

No polo negativo, o trabalho é caracterizado como uma maldição, um castigo ou um estigma, algo obrigatório e que seria o contrário do sentido positivo (BLANCH RIBAS, 2003). Dessa forma, está de acordo com a lógica do “tripalium” (TOLFO et al., 2011), do mal-estar no trabalho, e associa-se à noção de punição, conforme a noção bíblica de onde decorrem o sentido de obrigação, dever e responsabilidade (BASTOS; PINHO; COSTA, 1995).

3 MÉTODO

Configura-se como uma pesquisa de abordagem qualitativa, pois trabalha com um universo de significados, sentidos, motivos, aspirações, valores e atitudes que correspondem a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos (MINAYO et al., 1994). Ressalta-se que, apesar de a pesquisa ser configurada como qualitativa, isso não implica na exclusão de algumas análises quantitativas dos dados qualitativos (VIEIRA, 2004). Também configura-se como descritiva, pois objetiva descrever as características de determinada população ou fenômeno (GIL, 2007). Assim, a pesquisa descreve e desvenda aspectos sobre os sentidos/significados atribuídos pelos participantes em relação ao trabalho na organização analisada.

Pode-se compreendê-la como um estudo de caso, que consiste em aprofundar a descrição e fornecer conhecimento de determinada realidade (TRIVIÑOS, 1992). Não obstante, Stake (1994) enfatiza que também se deve pensar no contexto físico, econômico, político, ético e outros elementos que circunscrevem o fenômeno pesquisado. A pesquisa foi realizada na Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), tendo como população pesquisada os servidores docentes e técnico-administrativos da UFSC.

Para a coleta de dados, foi utilizado um questionário, disponibilizado em formato online. Optou-se por esta forma, pois possibilita um completo anonimato e atinge um maior

número de participantes. No instrumento, além de questões sócio demográficas, constavam perguntas abertas sobre as vivências e experiências do participante na instituição e a sua visão da mesma. O mesmo foi divulgado por e-mail pelo setor de comunicação da Universidade, e reforçado o convite parte dos pesquisadores, aos servidores docentes e técnico-administrativos da instituição. Ao total, foram obtidas 151 respostas.

As informações obtidas com o questionário foram submetidas a análise de conteúdo, que consiste em um conjunto de técnicas de análise das comunicações que visa a obter indicadores por meio de procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens para a inferência de conhecimentos referentes às condições da geração dessas mensagens (BARDIN, 2011). Desta forma, foram desenvolvidas algumas etapas: a pré-análise; a exploração do material; e o tratamento dos resultados, a inferência e a interpretação. Ou seja, as informações foram filtradas e agrupadas em três grandes categorias a partir das concepções de Blanch Ribas (2003) sobre o trabalho: positivas, instrumentais e negativas. Ademais, foram realizadas tabelas de frequência a partir dos dados já categorizados, buscando uma visão ampla dos polos mais frequentes. Utilizou-se do programa *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) (Pacote Estatístico para as Ciências Sociais) para efetuar estas tabelas descritivas. Por fim, para garantir e manter o anonimato/sigilo dos participantes, os mesmos foram identificados pela letra “P” seguidos de seus respectivos números (1 a 151).

3.1 DESCRIÇÃO DOS PARTICIPANTES DA PESQUISA

No ano de 2017 a UFSC completa 57 anos de existência, embora tenha uma história vencedora em diversos aspectos, como referência em publicações científicas e em pesquisa, reconhecimento nacional e internacional de seus cursos, existem situações que a prejudicam diariamente, como por exemplo, a existência de assédio moral e práticas antiéticas perpetrada pelos trabalhadores e pelas próprias gestões – conforme constatado em pesquisas de Nunes (2011; 2016) e Nunes e Tolfo (2015). A pesquisa teve um total de 151 respondentes do questionário online. Na tabela a seguir, algumas informações sobre os participantes da pesquisa são apresentadas.

Tabela 1: Dados sobre dos participantes da pesquisa

DADOS DOS PARTICIPANTES – 151	FREQ.	%
Gênero: Feminino	81	53,6
Idade: 25 a 35 anos	60	25,2
Etnia: Branca	132	87,4
Estado Civil: Casado(a)/União Estável	107	70,9
Formação: Pós-Graduação (Doutorado)	42	27,8

Local de Vínculo: Centro de Ensino	91	60,3
Tempo de Instituição: 1 a 5 anos	75	49,7
Regime de Trabalho: 40 horas	79	52,3
Vínculo: Servidor Técnico-Administrativo	85	56,3
Cargo de Direção: Não	120	79,5

Fonte: elaborado pelos autores

Após breve contextualização da instituição e dos participantes da pesquisa, parte-se agora para a análise das informações levantadas no questionário online. Desta forma, a apresentação dos dados ocorrerá conforme as concepções sobre o trabalho definidas por Blanch Ribas (2003): positivas, instrumentais e negativas.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

O trabalho é impregnado de sentidos e significados, sejam estes múltiplos, coletivos ou individuais, e assumem tanto um caráter subjetivo quanto objetivo, mas estão diretamente relacionados as características da época, cultura e organização (BLANCH RIBAS, 2003). A maneira pela qual o indivíduo dá significado ao seu trabalho na instituição e como o interpreta, pode variar. Com a análise das respostas dos participantes foi possível identificar os sentidos e significados atribuídos pelos participantes nos polos positivos, instrumentais e negativos. Desta forma, foi elaborada uma tabela de frequência para identificar o polo com maior incidência na pesquisa. A Tabela 2, a seguir, apresenta esta informação.

Tabela 2: Frequência dos Polos

POLOS	FREQ.	%
Positivo	96	49,7
Negativo	58	30,1
Instrumental	23	11,9
“Resposta vazia”	16	8,3
TOTAL	193	100,0

Fonte: elaborado pelos autores

O total de 193 respostas ultrapassa o número de participantes, no entanto, ressalta-se que em uma mesma resposta foi possível identificar elementos que caracterizariam mais um polo de análise. Um exemplo é a seguinte afirmação de um dos participantes, “Sinto-me gratificado por poder auxiliar na formação da cidadania e, por outro lado, frustrado com as limitações financeiras e administrativas da instituição” (P99). Esta resposta é considerada tanto do polo positivo, quanto do polo negativo. O item “Resposta vazia” compreende as respostas dos participantes que não apresentaram conteúdo ou que fugiram ao objetivo de descrever os sentidos e significados de trabalhar na UFSC, como por exemplo: “É legal” (P10); “Boa pergunta” (P63); “Tentar fazer funcionar como deveria ser” (P108).

Com a Tabela 2 também constata-se a incidência maior do polo positivo, com 49,7%, ou seja, os trabalhadores da universidade apresentaram, com maior frequência, sentidos e significado positivos em relação a trabalhar na UFSC. O fato da maior parte dos sentidos serem positivos remete a perspectiva do trabalho como categoria central na constituição da identidade (ANTUNES, 2003; LUNA, 2005), em especial na sociedade industrial, em que o sentido positivo do trabalho domina a ideologia que rege a vida cotidiana (COUTINHO, 2009). Com uma breve contextualização da frequência dos polos positivo, instrumental e negativo, as próximas subseções apresentaram informações e dados mais específicos sobre cada um destes.

4.1 POLO POSITIVO

Dentre os sentidos e significados positivos mais prevalentes, o trabalho foi relacionado a um sentido de vida, enquanto possuidor de função social importante, ou seja, os respondentes acreditam e se identificam com o objetivo da instituição (para além da mera execução das suas atividades de trabalho). Somado a isso, o gostar do que faz, ter orgulho do seu trabalho e da instituição, bem como, reconhecer as possibilidades de crescimento profissional e/ou pessoal com o desenvolvimento do seu trabalho também receberam destaque. As verbalizações a seguir ilustram a percepção dos participantes da função social do trabalho, revelando a identificação dos mesmos com os objetivos da instituição: “Contribuir com a formação humana e acadêmica de catarinenses e/ou pessoas que estão morando em Santa Catarina, para a construção de um país (e um estado) melhor para todos e todas” (P06); “Uma excelente oportunidade para realização pessoal e profissional, bem como para contribuir na construção de uma sociedade mais justa e fraterna” (P134). Além destas:

Eu tenho uma filosofia de trabalho que significa meu trabalho na UFSC com uma função social importante. Temos a função de formar bem nossos 282 alunos para se tornarem bons profissionais e transformar a sociedade em algo melhor. Nesse sentido, para mim trabalhar na UFSC significa realizar esta tarefa (P196).

As verbalizações dos participantes 06, 134 e 196 enfatizam a contribuição social de seus trabalhos como importante na construção da sociedade, seja por projetos de pesquisa e extensão ou pela formação dos alunos em profissionais. Suas argumentações são coerentes com as funções sociais e positivas do trabalho e das próprias missões das universidades, que além do objetivo de formação dos acadêmicos, busca a produção de novos conhecimentos e sua aplicação na realidade social.

O significado do trabalho é também a representação social que a tarefa ou atividade executada tem para o trabalhador. Desta forma, nas respostas acima citadas é possível identificar as três dimensões discutidas por Morin (1996) que afirma que o significado pode vir de um aspecto individual, ou seja, o trabalho permite a satisfação pessoal, independência ou sobrevivência, crescimento e aprendizagem; para ao grupo e/ou organizacional, em que o trabalho é considerado útil e permite estabelecer relações e inserção social e; por fim, pelo social, quando o trabalho contribui para a sociedade). O trabalho, assim, possui uma importância na vida do indivíduo (TOLFO; PICCININI, 2007; TOLFO et al., 2011), e concomitantemente, uma utilidade dentro da instituição e da sociedade.

O trabalho pode produzir o significado de crescimento profissional e pessoal, tal qual mencionado pelo Pesquisado 134 e muitos outros. Em um espaço de conhecimento e aprendizado, encontram-se também formas de pensar diferente, um ambiente diverso e complexo, oportunidades, desafios, o que também possibilita o crescimento do indivíduo, conforme mencionado pelos participantes a seguir: “Gosto muito do meu trabalho, a UFSC é um excelente lugar para se desenvolver suas habilidades profissionais” (P83); “Uma grande oportunidade de aprendizado contínuo e acesso ao conhecimento, arte, cultura, música, todos os dias [...]” (P111); “Trabalhar na UFSC é se envolver em um mundo de diversidades - um mundo universal, onde encontramos pensamentos divergentes das mais distintas maneiras possíveis. Conviver e se posicionar sobre eles é um enorme aprendizado” (P64).

Os discursos apresentados nessa subcategoria enfatizam uma perspectiva positiva no significado de trabalhar na instituição, em que o trabalho é entendido, de maneira geral, como fonte de satisfação e de autorrealização (BLANCH RIBAS, 2003), sendo significativo para o próprio trabalhador, com repercussões nas outras pessoas. Ao se referirem a satisfação e a realização, transcendem o valor econômico e denotam conotação de felicidade quanto a atividade e/ou repercussões sociais do trabalho desenvolvido (ALBRECHT, 2010).

4.2 POLO INSTRUMENTAL

No que tange aos sentidos instrumentais, em que o trabalho é visto como essencial por se transformar em capital, o dinheiro torna-se o principal significante (ZILIOTTO, 2002) e o trabalho assume a conotação de sustento material, um meio de subsistência (ANTUNES, 2003). Em relação a esta concepção, os pesquisados mencionaram aspectos como salário/emprego, meio de sobrevivência/fonte de sustento e estabilidade (instrumental). Algumas verbalizações que apresentam tais elementos são: “Para mim significa ter condições

razoáveis de sobrevivência e alguma qualidade de vida” (P19); “Será apenas um trampolim ou uma experiência temporária até um emprego melhor” (P160); “Por tantos motivos que nos decepcionam, trabalhar na UFSC significa uma fonte de sustento para a minha família e tão somente isso, pois não posso dizer que é fonte de satisfação e de realização profissional” (P145). Acrescenta-se também:

Hoje infelizmente trabalhar na UFSC para mim significa extrema desmotivação, vontade que a semana passe logo, que as horas passem rápido para ir embora, vontade de pedir redução de carga horária e arrumar outro “ganha pão”. E essa aposentadoria que não chega!!!! (P67).

Na fala dos Pesquisados 19 e 145 está evidenciado a questão do significado do trabalho como um meio de sobrevivência e de sustento para a família, o que, segundo Coutinho, Tolfo e Fernandes (2005), é uma expressão dos modos de produção do sistema capitalista. Esse sentido é comumente encontrado em pesquisas, pois atende as necessidades de sobrevivência do ser humano (MORIN; TONELLI; PLIOPAS, 2007; TOLFO; PICININI, 2007; MAGRO; COUTINHO, 2008; GONÇALVES; BUAES, 2011). O sentido de subsistência ocorre na medida em que o trabalho se transforma em dinheiro e permite o acesso à alimentação, moradia, vestuário e outros bens de consumo (MAGRO; COUTINHO, 2008).

As verbalizações dos participantes no polo instrumental estão, em geral, como uma forma de subsistência e sustento, seja de uma forma permanente ou temporária para busca de uma condição ou emprego melhor. De qualquer forma, são elementos que devem ser observados pelos gestores organizacionais, pois, tanto estes quanto os sentidos negativados, que serão expostos em sequência, podem produzir sofrimento para o trabalho e influenciar na adesão e comprometimento com o trabalho e com a Universidade.

4.3 O POLO NEGATIVO

Na fala de alguns participantes os significados instrumentais citados mostraram-se relacionados aos sentidos negativos, sendo encontradas concepções do trabalho como desmotivação, decepção, adoecimento, desvalorização, fardo e relacionadas a uma gestão considerada ruim. Dessa maneira, observa-se uma concepção negativa, permeada pela lógica do mal-estar no trabalho, em que o trabalho se associa ao cansaço, à dor, ao incômodo, à má remuneração, à falta de amizade (NATIVIDADE; COUTINHO, 2012) e a coerção, esforço e penalidade (TOLFO et al., 2011).

Dentre os sentidos negativos, a decepção foi a mais citada pelos participantes, demonstrando que havia uma expectativa inicial no que se refere a trabalhar em uma

reconhecida instituição de ensino que não foi suprida no cotidiano de trabalho, o que foi indica certa insatisfação com o trabalho, conforme pode ser exemplificado nas verbalizações: “Para mim, uma decepção” (P3); “Já teve um significado muito maior, hoje só decepção” (P72); “Frustração” (P73).

Outro sentido negativo relacionado ao trabalhar na UFSC, destacado na fala dos respondentes, tem relação a uma gestão considerada ruim por parte dos trabalhadores. Trata-se das condições nas quais o trabalho se realiza, o que é importante para os trabalhadores (MORIN, 2001). Os participantes citam a exposição ao assédio moral no trabalho, cargas excessivas de trabalho, presença de burocracias excessivas e de injustiças no cotidiano de trabalho, entre outras, conforme pode ser identificado: “Ter que lidar com grupos dominantes que impõem a sua vontade” (P18); “Para alguns... um paraíso, pouco ou nenhuma cobrança... para outros a beira do caos... com cargas inexequíveis de trabalho” (P25); “Atualmente significa estagnação e exposição ao assédio” (P103).

Cabe destacar que o sentido de adoecimento causado pelo trabalho também esteve presente na resposta de vários participantes (P4 e P82, por exemplo), o que pode contribuir para mudanças nas formas de perceber, sentir, agir e significar o trabalho (PEREIRA, 2014). Os participantes associam o trabalho na UFSC a uma série de sintomas, tais como o estresse e o desgaste físico e emocional, além do desgaste, presente na noção de um fardo que se carrega (P147). Algumas verbalizações apresentam tais elementos: “Estressante, porém a intensidade varia conforme a atividade, chefias e o setor de atuação” (P4); “Atualmente, desgaste físico e emocional” (P82); “Antes um local muito agradável, hoje um peso muito grande” (P86); “Ultimamente tem sido um fardo” (P147).

A desvalorização é citada por alguns participantes, que associam trabalhar na UFSC a ausência de reconhecimento e de valorização profissional, mesmo diante de muita dedicação por parte dos trabalhadores. Essas respostas se apresentam na contramão de um trabalho prazeroso e realizador que, segundo Morin (2001), daria real sentido ao trabalho. Algumas verbalizações que representam este aspecto foram: “Exige muita dedicação e esquecimento de si mesmo, pois de forma geral não há valorização do profissional” (P1); “Muito trabalho e pouco reconhecimento” (P29).

Ressalta-se que os sentidos negativos aqui referidos, ao não corresponderem ao as significações positivas compartilhadas na contemporaneidade, podem fazer com que o trabalhador entre em um processo de alienação, despersonalização ou confusão mental. Este se apresenta como um campo propício ao adoecimento, em que as negatividades se sobressaem (PEREIRA, 2014).

Por fim, compreender a maneira pelo qual o trabalhador dá sentido e interpreta seu trabalho na instituição é de fato uma forma importante de conhecer suas motivações e meio para amenizar as insatisfações geradas nestes trabalhadores. Aspectos estes que provocam queda do rendimento e atratividade da própria instituição que não conseguirá reter o funcionário por muito tempo. Como atualmente presencia-se momentos de crise na educação, a contratação e treinamento ou até mesmo reposição de um funcionário é algo que leva tempo e tem custo elevado. Além disso, é importante refletir sobre as consequências psicológicas de um trabalho distanciado de seu papel principal de emancipação e construção de identidade e subjetividade (TOLFO; PICCININI, 2007). Ao se identificarem um conjunto de negatividades relacionadas a atividade laboral, os impactos a nível individual podem se relacionar ao sofrimento e adoecimento do trabalhador, em especial na realidade pela presente pesquisa, reconhecidamente permeada por situações de assédio moral e de práticas consideradas como antiéticas (NUNES, 2011; 2016; NUNES; TOLFO, 2015).

CONSIDERAÇÕES

Conhecer os sentidos e significados do trabalho, sejam estes positivos, instrumentais e/ou negativos, é um aspecto fundamental para conhecer a relação que o trabalhador tem com seus pares e trabalho. Eles afetam o comprometimento com a organização e suas atividades, os relacionamentos interpessoais e consequentemente pode afetar a cultura e as práticas organizacionais. Este artigo teve por objetivo identificar os sentidos e significados do trabalho para servidores docentes e técnico-administrativos da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Esta pesquisa teve como base norteadora as concepções de Blanch Ribas (2003) sobre o trabalho, o qual classifica entre positiva, instrumental e negativa.

No polo positivo é possível destacar a atribuição de sentidos do trabalho relacionado a sua função social, por meio, por exemplo, do desenvolvimento do trabalho na formação dos acadêmicos e futuros profissionais e a elaboração de projetos de pesquisa e extensão que tem como foco a melhoria da sociedade. Para esses trabalhadores além de um sentido individual, relacionado ao gostar de seu trabalho e a sua própria possibilidade de crescimento, o sentido mais prevalente relaciona-se a representação, e mesmo responsabilidade, social da tarefa desempenhada. Ao atribuir um sentido instrumental ao trabalho, alguns participantes relacionaram o sentido de trabalhar na UFSC a um meio de sobrevivência, estabilidade financeira ou trampolim para algo melhor. Já no polo negativo, cabe destacar que a decepção foi o elemento mais presente nos discursos dos participantes, os quais não conseguiram suprir

suas expectativas em trabalhar na UFSC devido a diversos motivos. Outra concepção de trabalho negativa foi relacionada a uma “gestão ruim”.

Nas verbalizações foram citadas situações que prejudicam diariamente a instituição, tais como, a existência de práticas antiéticas e de assédio moral perpetrada pelos trabalhadores e pelas próprias gestões. Tais situações provocam um descontentamento e um clima de incertezas quanto ao sentido/significado que trabalhar na instituição tem para o servidor (docente e técnico), e que repercute necessariamente no desempenho institucional e na sua cultura.

Ressalta-se que os polos instrumental e negativo podem proporcionar adoecimento se estes se prolongarem ou se tornarem mais intensos conforme o tempo (PEREIRA, 2014). Mesmo com a maior incidência de respostas serem caracterizadas pertencentes ao polo positivo, ressalta-se a importância da gestão da universidade em procurar analisar os elementos presentes nos polos negativo e instrumental, de modo a garantir a permanência, o comprometimento e o bem-estar do trabalhador.

AGRADECIMENTOS

Agradecimentos especiais à Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) pelo apoio e financiamento destinado ao projeto a qual este trabalho científico se originou. Bolsista da CAPES – Processo BEX 9426/14-0.

REFERÊNCIAS

ALBRECHT, P. A. T. **Sentidos do trabalho para concurseiros: a busca do emprego estável como estratégia de inserção no mundo do trabalho contemporâneo**. Dissertação (Mestrado em Psicologia), Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), Florianópolis, 2010.

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: Ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho. 6a reimpressão. São Paulo, Boitempo Editorial, 2003.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. 7. ed. São Paulo: Edições 70, 2011.

BASTOS, A. V. B.; PINHO, A. P. M.; COSTA, C. A. Significado do trabalho: um estudo entre trabalhadores inseridos em organizações formais. **Revista de Administração de Empresas**, v. 35, n. 6, 20-29, 1995.

BASTOS, A. V. B.; PINHO, A. P. M.; COSTA, C. A. Significado do trabalho: um estudo entre trabalhadores inseridos em organizações formais. **Revista de Administração de Empresas**, v. 35, n. 6, 20-29, 1995.

BLANCH RIBAS, J. Trabajar en la modernidade. In: BLANCH RIBAS, J. M.; TOMAZ, M. J. E.; DORÁN C. G. **Teoría de las relaciones laborales**: Fundamentos. Barcelona: Editorial UOC, 2003. P. 13-57.

- BORGES, L. O. Os pressupostos dos estudos do significado do trabalho na Psicologia Social: no caminho do existencialismo. **Vivência**, v. 12, p. 87-105, 1998.
- COUTINHO, M. C. Sentidos do trabalho contemporâneo: as trajetórias identitárias como estratégia de investigação. **Cadernos de psicologia social do trabalho**, v. 12, n. 2, 2009.
- COUTINHO, M. C.; DIOGO, M. F.; JOAQUIM, E. P. Sentidos do trabalho e saber tácito: estudo de caso em universidade pública. **Psic**, v. 9, n.1, p. 99-108, 2008.
- COUTINHO, M. C., TOLFO, S. R.; FERNANDES, F. P. Sentidos do trabalho para ex-trabalhadores de empresas privatizadas [CD ROM]. In: **Anais do Fórum CRITEOS**. Porto Alegre, 2005.
- DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho (6ª ed.). São Paulo: Cortez – Oboré, 2015.
- DIOGO, M. F. **Só tem homem, pêra né, eu também quero entrar nesse lugar**: reflexões sobre a inserção de mulheres no seguimento de vigilância patrimonial privada. Tese (Doutorado em Psicologia), Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), Florianópolis, 2012.
- FLEURY, M. T. L. Aprendendo a mudar – aprendendo a aprender. **Revista de Administração**. São Paulo, v. 30, n. 3, p. 5-11, 1995.
- FREITAS, M. E. **Cultura Organizacional**: evolução e crítica. SP: Thomson Learning, 2007.
- FREITAS, M. E.; HELOANI, R.; BARRETO, M. **Assédio moral no trabalho**. Cengage Learning, São Paulo, 2008.
- GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2007.
- GONÇALVES, J.; BUAES, C. S. Sentidos do trabalho e do afastamento por problemas de saúde mental para motoristas de transporte coletivo urbano: um estudo de caso. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 14, n. 2, p. 195-210, 2011.
- LUNA, I. N. Para além das aparências: construção da identidade no mundo do trabalho. In: Maria Célia Pacheco Lassance; Ângela Carina Paradiso; Marúcia Patta Bardagi; Mônica Sparta; Sandra Laura Frishenbruder. (Org.). **Intervenção e compromisso social**: orientação profissional: teoria e técnica. 1ed. São Paulo: Vetor, 2005. p. 79-96.
- MAGRO, M. L. P. D.; COUTINHO, M. C. Os sentidos do trabalho para sujeitos inseridos em “empreendimentos solidários”. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 13, n. 4, p. 703-711, 2008
- MINAYO, M. C. S. et al. **Pesquisa social**: teoria, método e criatividade. RJ: Vozes, 1994.
- MORIN, E. M. L’efficacité organisationnelle et sens du travail. In: PAUCHANT, T. C. et al. (Coords.). **La quête du sens. Gérer nos organisations pour la santé des personnes, de nos sociétés et de la nature**. Montréal, Québec et Paris: Éditions d’Organisation, 1996. p. 257-286.
- MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 41, n. 3, p. 8-19, 2001.
- MORIN, E. M.; TONELLI, M. J.; PLIOPAS, A. L. V. O trabalho e seus sentidos. **Psicologia & Sociedade**, Porto Alegre, v.19, n. spe, p. 47-56, 2007.
- MOW. Meaning of Work International Research Team. **The meaning of work**. London: Academic Press, 1987.

NATIVIDADE, M. R.; COUTINHO, M. C. O trabalho na sociedade contemporânea: Os sentidos atribuídos pelas crianças. **Psicologia e Sociedade**, v. 24, n. 2, p. 430-439, 2012.

NUNES, T. S. **A influência da cultura organizacional na ocorrência do assédio moral no trabalho na Universidade Federal de Santa Catarina**. 2016. 432p. Tese (Doutorado) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Socioeconômico, Programa de Pós-Graduação em Administração, Florianópolis, 2016.

NUNES, T. S. **Assédio moral no trabalho**: o contexto dos servidores da Universidade Federal de Santa Catarina. 2011. 281p. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Socioeconômico. Programa de Pós-Graduação em Administração, Florianópolis, 2011.

NUNES, T. S.; TOLFO, S. R. O Assédio Moral no Contexto Universitário: uma discussão necessária. **Revista de Ciências da Administração**, Florianópolis, v. 17, n. 41, p. 21-36, 2015.

ORNELLAS, L. P. G. **"São só dois lados da mesma viagem, o trem que chega é o mesmo trem da partida"**: trajetórias laborais de brasileiros/as retornados/as da Europa Ocidental. Tese (Doutorado em Psicologia), Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2015.

PADILHA, V.; GRANDE, M. M. "A gente fica muito tempo aqui dentro!": Reflexões sobre o trabalho de gerentes, recepcionistas e camareiras de hotéis. **Cadernos de psicologia social do trabalho**, v. 14, n. 1, p. 111-125, 2011.

PEREIRA, E. F. **Sentidos do trabalho para servidores públicos federais afastados do ambiente laboral por estresse**. Dissertação (Mestrado em Psicologia), Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), Florianópolis, 2014.

SATO, L. Psicologia e trabalho: focalizando as profissões ignoradas. IN: Medrado, B.; Galindo, W. (Orgs). **Psicologia Social e seus movimentos**: 30 anos de ABRAPSO. Recife: ABRAPSO/Ed. Universitária da UFPE, 2010. p. 233-249.

SCHEIN, E. H. **Cultura organizacional e liderança**. São Paulo: Atlas, 2009.

SCHWEITZER, L. et al. Bases epistemológicas sobre sentido(s) e significado(s) do trabalho em estudos nacionais. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 16, n. 1, p. 103-116, 2016.

SILVA, N. As Interfaces entre cultura e aprendizagem organizacional: o caso de uma empresa do setor cerâmico de Santa Catarina. Florianópolis, SC, 2001. VIII, 470f. Tese (Doutorado) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Tecnológico. Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, 2001.

STAKE, R. E. Case studies. In: DENZIN, N. K.; LINCOLN, Y. S. (Eds.). **Handbook of qualitative research**. Thousand Oaks: SAGE, 1994. p. 435-454

TOLFO, S. R. Significados e Sentidos do Trabalho. In: BENDASSOLLI, P. F.; BORGES-ANDRADE, J. E. **Dicionário de Psicologia do trabalho e das organizações**. São Paulo: Casa do psicólogo, 2015. p. 617-626.

TOLFO, S. R.; PICININI, V. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia & Sociedade**, v. 19, n. 1, p. 38-46, 2007.

TOLFO, S. R. et al. Sentidos y significados del trabajo: un análisis con base en diferentes perspectivas teórico-epistemológicas en Psicología. **Universitas Psychologica**, Bogotá, v. 10, n. 1, p. 175-188, 2011.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1992.

VIEIRA, M. M. F. Por uma boa pesquisa (qualitativa) em administração. In: VIEIRA, M. M. F.; ZOUAIN, D. M. (Org.). **Pesquisa qualitativa em administração**. Rio de Janeiro: ed. FGV, 2004. p. 13-28.

ZILIOOTTO, D. M. O sentido do trabalho na era virtual. **Revista de Ciências Humanas**, Florianópolis, Especial Temático, p. 95-104, 2002.